



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUÍMICA



ENTEQUI

7º Encontro Nacional de Tecnologia Química

:: A tecnologia que impulsiona o desenvolvimento ::

Vitória / ES

17 a 19 de Setembro de 2014

Empreendedorismo

uma Nova Visão Profissional para a
Empregabilidade



Facilitador: Frederico Leal
19-set-2014

Introdução

“Comunicação Efetiva” é hoje um dos maiores problemas que está presente em todas as áreas Profissionais

Introdução

"Profissionais da Área Técnica em geral, tendem a achar que "Questões da Área de Relações Humanas" estão fora do seu contexto de atuação"

Introdução

"Profissionais da Área Técnica em geral, tendem a se envolverem apenas em treinamentos de Caráter Técnico"

Introdução

**"Profissionais em geral são
contratados pelos seus
Conhecimentos e Habilidades, mas
são dispensados por seus
Comportamentos e Atitudes"**

Introdução

Uma nova “Visão Profissional” está sendo construída, onde é levado em conta não apenas seus Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, mas principalmente a competência de “Entregar com Performance” suas Tarefas

Chefes X Líderes

AÇÕES	CHEFE	LÍDER
Decisões	Manutenção Manda Impõe	Inovação Sugere Orienta Comanda
Delegação de Tarefas	Dependência da Equipe Desconfia	Confiança na Equipe Confia
Visão	Segue um Só Modelo	Direciona os Caminhos
Postura	Inflexível Soberbo Não Aceita Sugestões Inspira Medo Isola-se do Grupo	Flexível Humilde Disposto a Sugestões Inspira Confiança Pertence ao Grupo
Gestão de Equipe	Foco no Sistema Teme Novos Líderes	Foco nas Pessoas Forma Novos Líderes
Treinamento	Estipula Objetivos Treina Superficialmente	Preocupa-se em Educar Coloca o Colaborador dentro de um Contexto
Resultados	Busca o Estabelecido Cobrança por Tempo Trabalhado	Foco em Superação Trabalha por Metas e Objetivos
Comunicação	Dura Sêca Subentendida Rude Não Ouve	Direta Amigável Transparente Persuasiva Disposto a Ouvir

Características de Comportamento

- **DOMINANTES:**

assertivos, incisivos, rápidos, diretos, dispostos a correr riscos e se expor mais.

- **CONDESCENDENTES:**

ponderados, indiretos, mais lentos e correm menos riscos.

- **FORMAIS:**

lógicos, racionais e mais centrados em si mesmos.

- **INFORMAIS:**

emocionais, mais voltados para fora, para as outras pessoas.

Estilos de Atuação

DOMINANTE	CONDESCENDENTE	FORMAL	INFORMAL
Rápido	Paciente	Metódico	Impulsivo
Competitivo	Não competitivo	Retraído	Descontraído
Ostensivo	Reservado	Autocontrolado	Espontâneo
Toma iniciativa	Espera ser Solicitado	Distante	Acessível
Busca	Evita	Realista	Sonhador
Ativo	Reativo	Difícil de Conhecer	Fácil de conhecer
Dominante	Complacente	Voltado para Si	Voltado para fora
Forte	Suave	Ocultos sentimentos	Expressa Sentimentos
Categórico	Ponderado	Frio	Caloroso

Estilos de Liderança

- AUTOCRÁTICO
- DEMOCRÁTICO
- LIBERAL
- LIDERANÇA SITUACIONAL

Estilos de Liderança

(AUTOCRÁTICO)

Eficaz quando:

- Estiver treinando um funcionário inexperiente ou lidando com funcionários desmotivados ou indiferentes.
- Quando o funcionário deve seguir procedimentos altamente detalhados, críticos ou inflexíveis.

Estilos de Liderança

(AUTOCRÁTICO)

Desvantagens:

- As diretrizes vem do Líder;
- Opiniões rígidas;
- Utilização da Autoridade;
- Não aceitam sugestões e pontos de vista de outros, perde-se novas oportunidades;
- Determinação de tarefas por colaborador.

Estilos de Liderança

(DEMOCRÁTICO)

Eficaz quando:

- Todas as diretrizes são objetos de debate e de decisão subsidiada pelo grupo, estimulando e assistido pelo líder;
- Fornece Liberdade de Trabalho e Divisão de Tarefas definidas pelo Grupo;
- Líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios;
- Tendem a conseguir todos os benefícios advindos de idéias, opiniões e pontos de vista dos membros de suas equipes.

Estilos de Liderança

(DEMOCRÁTICO)

Desvantagens:

- Processo decisório demorado;
- É um estilo participativo e orientado para a equipe;
- Tende a necessitar de mais tempo para resolver problemas e analisar oportunidades.

Estilos de Liderança

(LIBERAL)

Eficaz quando:

- grupo está altamente treinado e motivado e não necessitando nem desejando uma supervisão ativa;
- Proporcionam direção e orientações gerais, mas dão às suas equipes tanta liberdade quanto possível;
- Liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
- Os líderes liberais têm um alto grau de confiança na capacidade e no julgamento de seus funcionários.

Estilos de Liderança

(LIBERAL)

Desvantagens:

- . Quando a equipe é formada por membros novos, sem experiência nos procedimentos internos, sem conhecimento específico da área.

Estilos de Liderança

(SITUACIONAL)

Liderança Situacional

- . Ajusta-se a situação que a organização está enfrentando;
- . Leva em consideração os Níveis de maturidade dos funcionários.

Líder Situacional ou Líder Empreendedor

ATITUDES:

Sabem ouvir;
Estão sempre abertos ao novo;
Delegam;
Praticam feedback e o feedforward;
São sensíveis;
São assertivos
Sabem transitar pelos vários estilos de liderança;
São excelentes negociadores;
Sabem se comunicar em todos os níveis hierárquicos;
Trabalham em equipe;
Conseguem trabalhar sob pressão;
São auto-motivados e influenciam seus liderados a se motivarem;
Influenciam seus liderados positivamente;
Mantêm padrões de conduta e desempenho;
Tem habilidades verbais e não verbais;

Líder Situacional ou Líder Empreendedor

ATITUDES:

Selecionam e desenvolvem pessoas (educador e treinador)
Buscam o auto-crescimento, o crescimento dos liderados e da equipe;
Não buscam os holofotes;
Caso algo não dê certo "eu errei", caso dê tudo certo "a equipe acertou";
Assumem para si responsabilidades;
Trabalham com metas e objetivos claros;
São queridos pelo seu estilo;
Têm um censo de organização e planejamento;
Conhecem de pessoas e sabem se relacionar bem;
Conhecem sua equipe e lutam por ela;
Sabem administrar conflitos;
Direcionam os interesses da equipe aos interesses da empresa, e vice-versa;
São justos, e têm respeito pelas pessoas;
Têm um censo de empreendedorismo;
Gerador de Mudanças e Oportunidades.

Liderança Masculina X Liderança Feminina

- Percepção, Pensamento e Expressão Verbal;
- Linguagem da Emoção;
- Visão do Desempenho no Trabalho;
- O Poder;
- Medos;
- Uso da Linguagem.

Liderança Masculina X Liderança Feminina

	HOMENS	MULHERES
	Negociadores Individualistas	Transformadoras
Percepção, Pensamento e Expressão Verbal	Independência	Interdependência
	Competição	Relacionamento
	Regras/Direitos	Regras Flexíveis/Responsabilidade
	Vê Isoladamente os Eventos	Considera Ações Contextualizadas
	Informação é Poder Compartilha o Necessário	Informação Compartilhada Capacita as Pessoas
	Orientado a Metas	Orientada a Processos
	Hierarquia	Conexão
Linguagem da Emoção e Solução de Problemas	Aceita Expressar: Raiva, Agressão e Fúria	Aceita Expressar: Choro, Confusão, Medo, Dor, Ternura e Tristeza
	Não Aceita Expressar: Choro, Confusão, Medo, Dor, Ternura e Tristeza	Não Aceita Expressar: Raiva, Agressão e Fúria
	Resolve suas Emoções Sozinho	Resolve suas Emoções pela Comunicação
	Resolve seus Problemas Pensando Sozinho (QUER PENSAR SÓ)	Resolve seus Problemas Desabafando (QUER SER OUVIDA)

Liderança Masculina X Liderança Feminina

Vê o Desempenho no Trabalho Como:	Uma Série de Transações, nas quais são Trocados Prêmios por Serviços Prestados e são Administradas Punições aos que se saem Mal	Oportunidade de Transformar Interesses Pessoais em Coletivos, com Metas Abrangentes
	Ações Baseadas nas Principais Prioridades	Pensamento Sistêmico, Considera a Contexto e Fatores antes de Agir
O Poder	Vem de Posição na Organização	Está Ligado a Características Pessoais
	Vem da Autoridade Formal	Vem do Carisma, Habilidades Interpessoais, Trabalho Duro e Contatos Pessoais
Medo	Demonstrar Incompetência	Isolamento
	Perda de Status	Ser Julgada
Uso da Linguagem para:	Relatar Acontecimentos	Estabelecer Relacionamentos
	Negociar Quem Ganha, Quem Perde	Negociar: Fazer Concessões
	Resolver Problemas	Compreender as Relações entre as Coisas na Busca de uma Solução

MODO DE PENSAMENTO

Líderes Empreendedores necessitam entender seu real papel dentro do contexto em que trabalham, para evitar que em detrimento de um modo de pensar, operacionalize demais outro, que lhe é mais "confortável".



MISSÃO, VISÃO E VALORES

"Ser, Fazer e Ter"

"Tudo o que fazemos visa a atender nossos Valores"

Os nossos **VALORES** nos dão o **MOTIVO**, nossa **MISSÃO** nos dará o **PROPÓSITO** para prosseguirmos.

Nossa **VISÃO** será nosso "**FOCO**" e nos dirá que estamos no caminho



MISSÃO

MISSÃO

- Está relacionada com o direcionamento que a pessoa dá a sua vida;
- O caminho pelo qual a pessoa estará se empenhando para alcançar (objetivos principais);
- É por onde todos os esforços da pessoa serão direcionados;
- A pessoa pode ter Missões diferentes em diferentes áreas de atuação de sua vida;
- Precisa ser MOTIVADORA e INSPIRADORA.



VISÃO

VISÃO

- A Visão deve estar relacionada com "o que" a pessoa quer se tornar no futuro.
- É a declaração da direção em que a pessoa pretende chegar, ou ainda, um quadro do que a pessoa deseja ser ou ter;
- Apresenta o indicador que mostrará que a missão está sendo cumprida;
- É temporal;
- É simples, porém, MOTIVADORA;



VALORES

VALORES

- Os “valores” são formados por um conjunto de “crenças” que se misturam com “princípios” e que juntos determinam o comportamento das pessoas.
- Representam os princípios éticos e filosofias de vida que norteiam todas as suas ações.
- Normalmente, os valores compõem-se de regras morais que simbolizam os comportamentos e ações das pessoas.
- Se pudéssemos definir em três palavras seriam:

TUDO MENOS ISSO...

Gestão de Mudanças

- Mudanças no Ambiente;
onde ?
- Mudanças nos Comportamentos;
o que ?
- Mudanças nas Capacidades;
como ?
- Mudança nos Valores;
por que ?
- Mudança nas Crenças;
por que ?
- Mudança na Identidade;
quem ?
- Propósito Maior.
qual o motivo ?

Estágio da Mudança

1 - Você realmente PRETENDE mudar nos próximos seis meses?

Sim () Não ()

2 - Você PLANEJA desenvolver/mudar no próximo mês?

Sim () Não ()

3 - Você JÁ TENTOU DESENVOLVER ou mudar nos últimos 6 meses?

Sim () Não ()